

Aktenzeichen: 2 AZR 684/87

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 8. April 1988
- 2 AZR 684/87 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 2. April 1987
Stuttgart - 9 Ca 727/86 A -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 24. September 1987
Baden-Württemberg - 4 a Sa 27/87 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort: Fortbildungsvertrag bei betrieblicher
Fortbildung nach § 43 Abs. 1 Nr. 2 AFG

Gesetz: AFG § 43 Abs. 1 Nr. 2, § 44; KSchG 1969 § 1 Wartezeit;
BGB § 305, § 611: Ausbildungsverhältnis

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Abgrenzung zu BAGE 35, 59 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 684/87

4 a Sa 27/87 Baden-Württemberg

Verkündet am
8. April 1988

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

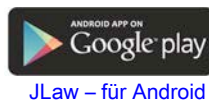
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. April 1988 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Brocksiepe und Timpe



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 24. September 1987 - 4 a Sa 27/87 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 2. April 1987 - 9 Ca 727/86 A - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der im Jahre 1951 geborene Kläger, der seit Januar 1984 arbeitslos gewesen war, war in dem technischen Großhandelsbetrieb der Beklagten zunächst vom 24. Februar bis 22. August 1986 im Rahmen einer beruflichen Fortbildungsmaßnahme im Sinne des § 43 Abs. 1 Nr. 2 AFG tätig. Er erhielt für diesen Zeitraum von der Bundesanstalt für Arbeit (Bundesanstalt) Unterhaltsgeld nach § 44 AFG. Die Bundesanstalt hatte über die Durchführung dieser Maßnahme mit der als Träger bezeichneten Beklagten am 19. Februar 1986 einen schriftlichen Vertrag abgeschlossen. Darin war be-



- 3 -

stimmt, daß die Beklagte in ihrem Betrieb für den Kläger eine berufliche Einzelmaßnahme durchführt und ihm während der Maßnahmedauer ein Praxistraining im Verkauf vermittelt. Weiter heißt es in dem Vertrag, soweit hier von Interesse:

"...

1.3 Die Einzelmaßnahme beginnt am 24.2.86 und endet am spät. am 22.8.86.

...

2.1 Der Träger sorgt für eine gewissenhafte Ausbildung. Insbesondere verpflichtet er sich, dem Teilnehmer die aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln.

2.2 Der Träger überwacht laufend die Leistung des Teilnehmers. Er teilt dem Arbeitsamt umgehend schriftlich mit, wenn wegen fehlender Eignung oder aus anderen Gründen das Maßnahmeziel voraussichtlich nicht erreicht wird. Das Arbeitsamt entscheidet in Benehmen mit dem Träger über den eventuellen Ausschluß aus der Bildungsmaßnahme. Das gilt auch, wenn der Teilnehmer durch sein Verhalten den Erfolg der Bildungsmaßnahme gefährdet oder deren Ablauf stört.

3. Die Bundesanstalt übernimmt keine Haftung für Sach- und Personenschäden.

4. Für die Durchführung der Maßnahme vergütet die Bundesanstalt dem Träger keine Kosten.

5.1 Der Träger ist verpflichtet, Fehlzeiten des Teilnehmers in geeigneter Weise (z.B. durch Anwesenheitslisten) zu erfassen und entsprechende Unterlagen zum Zwecke der Prüfung durch das Arbeitsamt auf Abruf bereitzuhalten. Er ist darüber hinaus verpflichtet, das Arbeitsamt unverzüglich zu unterrichten, wenn der Teilnehmer dem Unterricht fernbleibt, die Bildungsmaßnahme abbricht, begründete Anhaltspunkte für einen Abbruch vorliegen oder wegen häufiger Fehlzeiten das Erreichen des Maßnahmezieles gefährdet ist.



- 5.2 Eine stundenweise Befreiung von der Beschäftigung aus begründetem Anlaß kann der Träger erteilen. Sie ist nicht in der Anwesenheitsliste auszuweisen.
- 6.1 Im Rahmen dieser Vereinbarung steht der Bundesanstalt das Aufsichts- und Prüfrecht, dem Bundesrechnungshof das Prüfrecht zu.
-"

Auf einer Anlage zu diesem Vertrag erstellte die Beklagte für die "Trainingszeit vom 24. Februar 1986 bis 22. August 1986" einen "Trainingsplan" für den Kläger, in dem eine Unterweisung in fünf Sachgebieten, darunter dem Sachgebiet "Ladenverkauf - Pneumatik + Hydraulik" für die Zeit vom 12. bis 30. Mai 1986 vorgesehen war.

Am 18. August 1986 schlossen die Parteien einen bis zum 31. März 1987 befristeten Anstellungsvertrag. Nach § 1 dieses Vertrags wurde der Kläger ab 1. September 1986 gegen ein Monatsgehalt von DM 2.750,-- brutto zuzüglich vermögenswirksamer Leistungen als Sachbearbeiter eingestellt. Nach § 2 des Vertrags galten die ersten drei Monate als Probezeit mit der Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung unter Wahrung einer Frist von einem Monat zum Monatsende. Zum 31. März 1987 sollte das Arbeitsverhältnis gemäß § 3 enden, "ohne daß es einer Kündigung bedarf".

Mit dem Kläger am 28. November zugegangenem Schreiben vom 27. November 1986 kündigte die Beklagte den befristeten Arbeitsvertrag zum 31. Dezember 1986. Darin heißt es:



- 5 -

"Gemäß Ihrem befristeten Anstellungsvertrag mit vereinbarter Probezeit vom 18. Aug. 1986, kündigen wir Ihnen, in der Probezeit, das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 1986."

Mit der am 5. Dezember 1986 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen diese Kündigung gewandt. Er hat geltend gemacht, sie sei sozial ungerechtfertigt, und hierzu vorgetragen:

Er sei schon seit dem 24. Februar 1986 wie in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt worden und habe somit die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG bei Zugang der Kündigung erfüllt. Die Beklagte habe ausreichend Zeit gehabt, seine Fähigkeiten zu beurteilen. Aufgrund seiner Fertigkeiten sei er über die Zeit der Fortbildungsmaßnahme hinaus weiter beschäftigt worden. Dies stehe auch der wirksamen Vereinbarung einer dreimonatigen Probezeit entgegen. Tatsächlich sei ein Praxistraining von der Beklagten weder gewollt noch durchgeführt worden. Dieses habe der Beklagten nur gestattet, seine Einarbeitung auf Kosten des Arbeitsamtes vorzunehmen. Schon vor Beginn dieser Maßnahme sei ihm anlässlich eines Vorstellungsgesprächs eindeutig erklärt worden, daß er für die Übernahme des Sachgebiets für Hydraulik und Pneumatik vorgesehen sei, wenn der bisherige Sachbearbeiter dieses Gebiets am 1. März 1986 ausscheide. Das vorgesehene halbe Jahr sei als Einarbeitungszeit für die zu übernehmende Tätigkeit betrachtet worden. Das Sachgebiet Hydraulik und Pneumatik sei ihm bereits nach einer Einarbeitungszeit von etwa einer Woche im Ein- und Verkaufssachgebiet offiziell zugewiesen worden. Danach habe er diese Abtei-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



lung bis zu seinem Ausscheiden in eigener Verantwortung geführt. Die Kündigung sei mangels sie bedingender Gründe im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozialwidrig. Er hat weiter die Ansicht vertreten, die zeitliche Befristung des Arbeitsvertrags sei unzulässig, zumindest sei aber eine Kündigung vor Befristungsablauf nur aus wichtigem Grund zulässig gewesen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 27. November 1986 nicht aufgelöst worden ist und über den 31. Dezember 1986 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat eine arbeitnehmergleiche Tätigkeit des Klägers vor dem 1. September 1986 in Abrede gestellt und die Auffassung vertreten, daß die berufliche Fortbildungsmaßnahme nicht auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG angerechnet werden könne und deshalb das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar sei. Ein Vorstellungsgespräch habe am 10. Februar 1986 stattgefunden, nachdem das Arbeitsamt am 31. Januar an sie herangetreten sei. Eine Zusage für eine spätere Übernahme habe sie dem Kläger nie gemacht. Ein Vertrag sei nur mit dem Arbeitsamt, nicht mit dem Kläger geschlossen worden. Sie habe den Kläger während des Verkaufstrainings entsprechend dem Trainingsplan in die verschiedenen Abteilungen ihres Betriebs und die Verkaufstätigkeiten eingewiesen. Der Kläger sei weder abhängig noch weisungsgebunden gewesen. Er sei auch niemals selbständig eingesetzt, sondern stets angeleitet



worden. Zur Begründung der Kündigung hat sie vorgebracht, ihre Geschäftspartner hätten ihr für den Fall der weiteren Betreuung durch den Kläger den Abbruch der Geschäftsbeziehungen angekündigt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage nach Einholung einer schriftlichen Auskunft des Arbeitsamts abgewiesen. Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, eine bei einem Unternehmen der Privatwirtschaft durchgeführte berufliche Bildungsmaßnahme nach § 43 Abs. 1 Nr. 2 AFG sei nicht mit einem Arbeitsverhältnis zwischen diesem und dem Teilnehmer der Förderungsmaßnahme verbunden. Die Beklagte sei deshalb im Zeitpunkt der Kündigung mangels erfüllter Wartezeit noch nicht den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes unterworfen gewesen. Die Beschäftigung habe auf der Rechtsgrundlage der §§ 41 ff. AFG beruht. Auf die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrags komme es bei dieser Rechtslage nicht mehr an.

Mit seiner Berufung hat der Kläger weiter vorgetragen, die ihm zuteil gewordene Fortbildungsmaßnahme müsse in Anbetracht der unmittelbar darauf erfolgten Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG angerechnet werden. Die Befristung des Arbeitsvertrags auf den 31. März 1987 sei nicht vom Beschäftigungsförderungsgesetz abgedeckt.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden ist und auch über



den 31. März 1987 hinaus fortbesteht.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Der Kläger bittet um Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts.

I. Das Berufungsgericht hat angenommen, die Kündigung der Beklagten sei sozial ungerechtfertigt. Der Kläger habe bei Zugang der Kündigung die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt gehabt. Die seiner Beschäftigung vorangegangene Zeit seiner Betriebszugehörigkeit im Rahmen einer Fortbildungsmaßnahme nach § 43 Abs. 1 Nr. 2 AFG müsse auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses angerechnet werden. Seit der Neufassung des § 1 Abs. 1 KSchG aufgrund des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 und der seither untergeordneten Bedeutung des Erprobungszwecks der Wartefrist sei eine dem Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb unmittelbar vorgeschaltete berufliche Ausbildung auf die Wartefrist anzurechnen. Als Berufsausbildung seien neben den im Berufsbildungsgesetz genannten auch diejenigen Bildungsmaßnahmen zu verstehen, die dem Arbeitnehmer auf anderweitiger Grundlage berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln. Für die individuelle Förderung nach § 43 Abs. 1 Nr. 2 AFG bestehe eine dem



Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz vergleichbare Interessenlage. Die Fortbildung sei auch im Rahmen eines Vertrags zwischen den Parteien des späteren Arbeitsverhältnisses und nicht lediglich aufgrund öffentlich-rechtlicher Beziehungen zwischen der Bundesanstalt und dem Kläger sowie privatrechtlicher Beziehungen zwischen jener und der Beklagten erfolgt. Dieser Vertrag sei durch schlüssiges Handeln der Parteien wirksam dadurch zustande gekommen, daß die Beklagte den Kläger mit seinem Einverständnis in ihrem Betrieb aufgenommen und ihm dort die im Vertrag über die Durchführung einer beruflichen Bildungsmaßnahme vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt habe. Die Unterbrechung der rechtlichen Beziehungen für die Zeit vom 23. bis 31. August 1986 habe wegen des engen sachlichen Zusammenhangs zwischen dem Ausbildungs- und anschließendem Vertragsverhältnis auf die Erfüllung der Wartezeit keinen Einfluß und sei wohl hauptsächlich auf die Üblichkeit der Einstellung von Angestellten zum Monatsbeginn zurückzuführen. Die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Es sei weder ein Eignungsmangel noch ein Fehlverhalten behauptet worden. Soweit die Beklagte das Recht zur sogenannten Drückkündigung in Anspruch nehme, seien die Kündigungsgründe nicht hinreichend substantiiert vorgetragen.

Die im Rahmen der mit der Kündigungsschutzklage verbundenen allgemeinen Feststellungsklage zur gerichtlichen Überprüfung gestellte siebenmonatige Befristung sei weder nach dem BeschFG 1985 zulässig noch sachlich gerechtfertigt. Eine Neueinstellung im Sinne von § 1 Abs. 1 Nr. 1 BeschFG sei wegen des vorgeschalteten Ausbildungsverhältnisses zu verneinen. Ein sachlicher Grund für



die Befristung liege nicht vor.

Diese Würdigung hält der revisionsrechtlichen Nachprüfung nicht stand.

II. Dem Kläger steht der gesetzliche Kündigungsschutz nicht zu, weil er die Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG nicht erfüllt hat.

1. Das Gesetz verlangt für den Eintritt des allgemeinen Kündigungsschutzes, daß das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat. Da das durch den Anstellungsvertrag vom 18. August 1986 begründete Arbeitsverhältnis am 1. September 1986 begonnen und bis zum Zugang der Kündigung am 28. November 1986 noch nicht drei volle Monate bestanden hatte, wäre die sechsmonatige Wartezeit nur erreicht, wenn die vorausgegangene Zeit der Fortbildungsmaßnahme von knapp vier Monaten angerechnet würde.

2. Die Anrechnung dieser Zeit scheitert nicht bereits daran, daß die damalige Beschäftigung der Fortbildung des Klägers diene. Denn auch im selben Betrieb oder Unternehmen zurückgelegte Ausbildungszeiten sind grundsätzlich bei der Berechnung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zu berücksichtigen. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats und der herrschenden Meinung im Schrifttum, mögen hierfür auch unterschiedliche Begründungen gegeben werden (BAGE 28, 176, 182 = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit, zu I 2 e der Gründe; Senatsurteil vom 12. Dezember 1985 - 2 AZR 9/85 - AP Nr. 96 zu § 620 BGB Befristeter Arbeits-



vertrag, zu II 3 der Gründe; KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 54; Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 1 Rz 33: Ausbildungszeit, insbesondere Lehrzeit; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., § 64 III 6, S. 634; Herschel/Löwisch, KSchG, 6. Aufl., § 1 Rz 46; Herschel/Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 1 Rz 32; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 128 I 4, S. 884; Jobs/Bader, AR-Blattei D, Kündigungsschutz I Übersicht B II 3 a cc; Maus, Handbuch des Arbeitsrechts, VI D, § 1 KSchG Rz 55; Knorr/Bichlmeier/Kremhelmer, Die Kündigung und andere Formen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 2. Aufl., S. 269, 270; Berkowsky, Die betriebsbedingte Kündigung, 2. Aufl., Rz 65; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 51 III 4, S. 754, 755; Dietz, NJW 1951, 941 ff., 942).

3. Die Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten im selben Betrieb oder Unternehmen auf die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG setzt jedoch unabhängig von dem Zweck der Beschäftigung voraus, daß diese auf einem privatrechtlichen Vertrag zwischen dem Beschäftigten und dem Inhaber des Betriebs oder Unternehmens beruht. § 1 Abs. 1 KSchG verwendet zur Kennzeichnung des Rechtsverhältnisses, dessen Bestehen nach Ablauf von sechs Monaten geschützt werden soll, den Begriff des Arbeitsverhältnisses und bezeichnet die geschützte Person als Arbeitnehmer. Es enthält keine Definition des Arbeitnehmerbegriffs, sondern setzt ihn als bekannt voraus. Er ist somit in dem Sinn zu verstehen, wie er allgemein im Arbeitsrecht üblich ist (vgl. Herschel/Löwisch, aaO, § 1 Rz 9; Hueck, aaO, § 1 Rz 5). Wie immer der Begriff des Arbeitnehmers im übrigen zu bestimmen ist, so setzt er voraus, daß



die Dienstleistung aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags zwischen dem Beschäftigten und dem Dienstberechtigten erbracht wird (vgl. BAGE 27, 163, 167 = AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz, zu III 1 der Gründe, m.w.N.; Herschel/Löwisch, aaO und Hueck, aaO, jeweils m.w.N.). An dieser Voraussetzung fehlt es im vorliegenden Fall. Zwischen den Parteien hat während der Fortbildungsmaßnahme kein privatrechtlicher Vertrag bestanden.

4. Bei der von der Bundesanstalt geförderten Maßnahme handelte es sich um eine Maßnahme nach § 43 Abs. 1 Nr. 2 AFG. Danach wird die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen gefördert, die auf die Anpassung der Kenntnisse und Fähigkeiten an die beruflichen Anforderungen gerichtet sind. Derartige Maßnahmen kann die Bundesanstalt, ebenso wie die im Rahmen der Bildungsförderung vorgesehene berufliche Umschulung, gemäß § 33 Abs. 2 AFG von anderen Trägern durchführen lassen. Macht sie hiervon Gebrauch, so entstehen allein hierdurch nur öffentlich-rechtliche Beziehungen zu den die Förderung in Anspruch nehmenden Teilnehmern der Bildungsmaßnahme, nicht zum Maßnahmeträger (BSGE 43, 134, 137; 41, 113, 115; Gagel, AFG, Stand Juli 1987, § 33 Rz 12). Die Beziehungen zwischen der Bundesanstalt und dem Maßnahmeträger sind im Gesetz nicht geregelt. Vielmehr bestimmt die Bundesanstalt gemäß § 39 AFG durch Anordnung das Nähere über Voraussetzungen, Art und Umfang der Förderung der beruflichen Bildung. Die aufgrund dieser Vorschrift erlassene Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit über die individuelle Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung (A Fortbildung und Umschulung) vom 23. März 1976 in der hier maßgebenden Fassung der 13. Änderungs-



anordnung vom 28. Januar 1986 (ANBA 1986, 557) sieht in § 4 a Abs. 3 vor, daß die einzelnen Bedingungen zur Durchführung von Auftragsmaßnahmen und über die Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt vor Beginn der Maßnahme schriftlich festzulegen sind. Der Träger hat sich insbesondere zu verpflichten, den Dienststellen der Bundesanstalt Auskünfte über die Durchführung und den Erfolg der Maßnahme zu geben und entsprechende Feststellungen zu unterstützen. Auf dieser Grundlage hat die Bundesanstalt im vorliegenden Fall mit der Beklagten den Vertrag vom 19. Februar 1986 geschlossen.

5. Über die Beziehungen zwischen Teilnehmer und Träger sagt das AFG bei Fortbildungsmaßnahmen nichts aus, während es z. B. in § 93 Abs. 2 Satz 1 für die Zuweisung von Arbeitnehmern an Unternehmen im Rahmen von Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung nach §§ 91 ff. regelt, daß die Beziehungen zwischen diesen sich nach den Vorschriften des Arbeitsrechts richten. Die Beschäftigung eines zugewiesenen Arbeitnehmers setzt den Abschluß eines Arbeitsvertrags somit voraus (vgl. Knigge/Ketelsen/Marschall/Wittrock, AFG, 2. Aufl., § 93 Rz 17).

a) Dagegen ist es denkbar und nach der Regelung des AFG ausreichend, daß die Fortbildungsmaßnahme allein auf der Grundlage der vertraglichen Beziehungen zwischen Bundesanstalt und Maßnahmeträger sowie der öffentlich-rechtlichen Beziehung zwischen Bundesanstalt und Teilnehmer durchgeführt wird. Die Mitwirkungspflicht des Teilnehmers beruht gegenüber der Bundesanstalt auf einer öffentlich-rechtlichen Grundlage. Sie ergibt sich aus § 64



SGB (Allg. Teil). Danach soll derjenige, der u.a. wegen Arbeitslosigkeit Sozialleistungen beantragt oder erhält – das sind nach § 19 Abs. 1 Ziff. 3 a auch Leistungen der Arbeitsförderung – auf Verlangen des zuständigen Leistungsträgers an berufsfördernden Maßnahmen teilnehmen. Als Folge fehlender Mitwirkung kommt gemäß § 66 Abs. 2 SGB (Allg. Teil) die Versagung oder Entziehung der Leistung in Betracht.

In diesem Fall besteht auch die gesetzliche Verpflichtung des Trägers zur Durchführung der Fortbildung und die Verpflichtung des Fortzubildenden zur Teilnahme jeweils nur gegenüber der Bundesanstalt. Ein ausbildungsbezogenes Anweisungsrecht des Trägers sowie die Bindung des Teilnehmers an den äußeren Betriebsablauf (Arbeitszeit, betriebliche Ordnung, Sicherheitsvorschriften usw.) werden ebenso über die Rechtsbeziehungen zur Bundesanstalt vermittelt wie der Anspruch des Teilnehmers auf eine sinnvolle Fortbildung.

b) Teilnehmer und Träger steht es gemäß § 305 BGB allerdings frei, sich im Rahmen der gegenüber der Bundesanstalt übernommenen Pflichten und darüber hinaus gegenseitig vertraglich zu binden. Dann besteht zwischen ihnen ein Fortbildungsverhältnis als Unterfall eines Ausbildungsverhältnisses. Zur Umschulung hat der Bundesausschuß für Berufsbildung eine "Empfehlung für die Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses zwischen dem Umzuschulenden und dem Träger der Umschulungsmaßnahme" mit entsprechenden Mustern vorgelegt (BGBI.I 1972, 345 ff.). Mit dem Abschluß eines Fortbildungsvertrags verpflichtet sich der Arbeitgeber, den Fortzubildenden



auf dem vorgesehenen Fortbildungsgebiet zu schulen und ihm die zur Erreichung der beruflichen Qualifikation erforderlichen Fertigkeiten zu vermitteln. Er hat alles zu tun, was zur Erreichung dieses Fortbildungsziels notwendig ist. Der Fortzubildende hat die Pflicht, sich zu bemühen, das vorgesehene Fortbildungsziel zu erreichen (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 176 II 1 und III, S. 1154).

6. Im Streitfall ist das Berufungsgericht ohne ausreichende Grundlage von einem Vertragsverhältnis zwischen den Parteien ausgegangen.

a) Es hat angenommen, schon mit der Aufnahme des Klägers durch die Beklagte in ihren Betrieb in dessen Einverständnis und der Vermittlung der im Vertrag über die Durchführung einer beruflichen Bildungsmaßnahme vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten sei konkludent eine Vereinbarung zwischen den Parteien über ein Ausbildungsverhältnis zustande gekommen, der die Besonderheiten der Fortbildungsmaßnahme nicht entgegenstünden.

b) Diese Würdigung wird jedoch von den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts nicht getragen.

aa) Das Berufungsgericht hat sich für seine Ansicht auf den Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 10. Februar 1981 (BAGE 35, 59 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972) gestützt. In dieser Entscheidung hatte sich der Sechste Senat mit der Frage der Arbeitnehmer-eigenschaft von Umschülern und Teilnehmern an berufsvorbereiten-



den Maßnahmen für jugendliche Arbeitnehmer zu befassen, die in einem Betrieb ausgebildet wurden, der von der Bundesanstalt hierfür Förderungsmittel erhielt. Er hat angenommen, diese seien zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG. Nach dem dort zu beurteilenden Sachverhalt war in dem zwischen der Bundesanstalt und dem Betriebsinhaber abgeschlossenen Vertrag bestimmt, der Ausbildungsbetrieb führe die Maßnahme im Auftrag der Bundesanstalt durch und stehe in keinem arbeitsvertraglichen Verhältnis zu den Teilnehmern. Die Teilnehmer erhielten Unterhaltsgeld bzw. Berufsausbildungshilfe nach den Bestimmungen des AFG. Der Sechste Senat ist davon ausgegangen, der Begriff "Berufsausbildung" im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG decke sich nicht mit dem des Berufsbildungsgesetzes, sondern umfasse über die berufliche Grundausbildung hinaus alle Maßnahmen, die berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelten, somit auch kurzfristige Bildungsmaßnahmen. Auch derartige Ausbildungsverhältnisse könnten nur durch vertragliches Handeln der daran beteiligten Personen begründet werden. Wie bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses bedürfe es dazu eines Vertragsschlusses, der auch durch schlüssiges Verhalten der daran Beteiligten zustande kommen könne. Von solchen Vertragsschlüssen zwischen dem Betriebsinhaber und den Lehrgangsteilnehmern sei nach den - dort - vom Berufungsgericht getroffenen Feststellungen auszugehen. Jedenfalls dadurch, daß der Betriebsinhaber die ihm vom Arbeitsamt benannten Personen mit deren Einverständnis in seiner betrieblichen Ausbildungsstätte aufgenommen und ihnen dort die vorgesehene Ausbildung (von sechs- bis achtzehnmonatiger Dauer) vermittelt habe, seien jeweils Vereinbarungen über ein Ausbil-



dungsverhältnis mit den Teilnehmern an den Ausbildungslehrgängen zustande gekommen. Dem stehe die Zuweisung der Teilnehmer an den betrieblichen Ausbildungsmaßnahmen durch das Arbeitsamt und die zwischen diesen und dem Betriebsinhaber getroffene Vereinbarung nicht entgegen. Die Arbeitsverwaltung fördere die Ausbildungsmaßnahme nur mit finanziellen Mitteln, führe sie aber nicht selbst im Betrieb durch. Eine solche Verpflichtung habe sie auch nicht dadurch übernommen, daß sie den Teilnehmern der Ausbildungsmaßnahmen Leistungen der individuellen Förderung nach den §§ 40 ff. AFG gewähre. Diese Rechtsverhältnisse beschränken sich auf die Zahlung von Unterhaltsgeld nach § 47 Abs. 1, § 44 AFG bzw. Berufsausbildungsbeihilfe im Sinne von § 40 AFG, falls die Empfänger an einer entsprechenden Maßnahme teilnähmen. Die vom Betriebsinhaber gegenüber dem Arbeitsamt übernommene Verpflichtung zur Ausbildung könne den Abschluß eines besonderen Vertragsverhältnisses mit den Teilnehmern nicht ersetzen. Daß das Arbeitsamt über Beendigung oder Abbruch der Ausbildungsverhältnisse entscheide, sei nur im Rahmen der zu gewährenden Förderungsleistungen von Bedeutung.

Diese Erwägungen treffen für die vorliegende Vertragsgestaltung in wesentlichen Punkten nicht zu.

bb) Mit dem Sechsten Senat ist zwar davon auszugehen, daß vertragliche Beziehungen zwischen Fortzubildendem und Maßnahmeträger möglich und an sich sachdienlich sind. Das setzt jedoch eine von den Beteiligten ausdrücklich erklärte oder konkludent zum Ausdruck gebrachte Willensübereinstimmung dahingehend voraus, daß



der Maßnahmeträger die im Vertrag der Bundesanstalt festgelegte, auf die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im genannten Ausbildungsbereich gerichtete Verpflichtung auch gegenüber dem Fortzubildenden übernimmt und dieser sich verpflichtet, sich um die Erreichung des vereinbarten Fortbildungsziels zu bemühen. Die Voraussetzung für das Zustandekommen eines Fortbildungsverhältnisses – auf eine rechtliche Bindung gerichtete Willenserklärungen der Parteien – hat das Berufungsgericht nicht festgestellt. Es begründet ein konkludentes Zustandekommen des Vertragsverhältnisses allein mit der Aufnahme des Klägers in dessen Einverständnis in den Betrieb der Beklagten und der Durchführung der Fortbildungsmaßnahme. Diese Umstände reichen für die Annahme eines Vertragsschlusses nicht aus. Auch der Sechste Senat nimmt in der vorbezeichneten Entscheidung auf im dortigen Fall vom Berufungsgericht getroffene tatsächliche Feststellungen Bezug. Es handelte sich um Umschulungen für Erwachsene und berufsvorbereitende Maßnahmen für jugendliche Arbeitslose von sechs bis achtzehn Monaten Dauer, für deren Durchführung der Betriebsinhaber eine monatliche Pauschalvergütung erhielt. Bei solchen gegen Entgelt durchgeführten Maßnahmen mag eher davon auszugehen sein, daß auch Träger und Teilnehmer sich gegenseitig rechtlich binden wollen. Vorliegend handelt es sich um eine als Praxistraining bezeichnete und vom Maßnahmeträger unentgeltlich durchgeführte Fortbildungsmaßnahme. Bei einer solchen Gestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen Bundesanstalt und Maßnahmeträger reicht die Durchführung der Maßnahme im Betrieb allein für die Annahme eines konkludenten Vertragsschlusses zwischen Maßnahmeträger und Fortzubildendem nicht aus. Die im Vertrag mit der Bundesanstalt vereinbarte Unentgelt-



lichkeit der Maßnahme sowie die der Bundesanstalt vorbehaltene Entscheidung über den Ausschluß aus der Fortbildungsmaßnahme gewinnen hier auch für die Frage des Zustandekommens eines Fortbildungsvertrages zwischen Maßnahmeträger und Fortzubildendem Bedeutung. Der Maßnahmeträger, der ohne Entgelt tätig wird, wird weniger gewillt sein, eine vertragsrechtliche Bindung mit dem Fortzubildenden einzugehen, ohne sich zumindest für den Fall des seiner Mitentscheidung entzogenen Abbruchs der Fortbildungsmaßnahme diesem gegenüber abzusichern und dadurch die Notwendigkeit auszuschließen, das Fortbildungsverhältnis durch eine ihm anderenfalls nur mögliche außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund (vgl. dazu Schaub, aaO, § 176 IV 2, S. 1155) zu beenden.

III. Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des Berufungsurteils. Der Senat kann gemäß § 565 Abs. 3 Nr. 1 ZPO in der Sache selbst entscheiden. Aus dem Vortrag der Parteien ergeben sich keine Anhaltspunkte für die Auslegung des Landesarbeitsgerichts und die Ergänzung durch weitere klagebegründende Tatsachen ist nicht zu erwarten.

1. Die Parteien haben bereits im ersten Rechtszug über das Zustandekommen eines Vertragsverhältnisses gestritten. Hierzu hat der Kläger behauptet, ihm sei vor Beginn der Tätigkeit anlässlich des Vorstellungsgesprächs erklärt worden, er sei für die Übernahme des Sachgebiets Hydraulik und Pneumatik vorgesehen. Für ihn sei "klar" gewesen, daß er für den Fall der Bewährung in den sechs Monaten "Einarbeitungszeit" in das Angestelltenverhältnis übernommen werde. Das Arbeitsgericht hat diesen Vortrag zu Recht



als unsubstantiiert angesehen und zudem einen Beweisantritt vermißt. Dem Vorbringen des Klägers kann lediglich entnommen werden, daß ihm ein Anstellungsverhältnis in Aussicht gestellt, nicht aber ein Vertragsverhältnis begründet worden sei. In der Berufungsbegründung hat der Kläger sich "in erster Linie" gegen die unterschiedliche Anrechnung von Maßnahmen nach §§ 91 ff. AFG und §§ 41 ff. AFG auf die Frist des § 1 Abs. 1 KSchG gewandt. Ziele und Interessenlagen seien bei beiden Maßnahmen vergleichbar. Weiter hat er ausgeführt, obwohl im einen Fall ein Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, im anderen Fall zwischen Arbeitgeber und Bundesanstalt für Arbeit begründet werde, erscheine daher eine unterschiedliche Behandlung im Bezug auf § 1 Abs. 1 KSchG nicht gerechtfertigt. Im übrigen hat er nur auf sein erstinstanzliches Vorbringen Bezug genommen.

Die Ausführungen des Klägers können demgemäß nur so verstanden werden, daß er im vorliegenden Fall einer Maßnahme nach §§ 41 ff. AFG nicht mehr auf ein Vertragsverhältnis zwischen Maßnahmeträger und Fortzubildendem abstellt, sondern sich auf eine Gleichstellung beider Maßnahmen für die Berechnung der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG berufen will. Das Zustandekommen eines Vertrags mit der Beklagten wird damit nicht mehr behauptet.

2. Die Kündigung ist somit wirksam. Das Kündigungsschutzgesetz findet keine Anwendung. Auch wenn die Befristung, wie der Kläger meint, unwirksam war, konnte das dann auf unbestimmte Zeit begründete Arbeitsverhältnis in den ersten sechs Monaten fristgerecht gekündigt werden, da der Kläger die Wartezeit des § 1



- 21 -

Abs. 1 Satz 1 KSchG nicht erfüllt hat. War die Befristung wirksam, so konnten die Parteien gleichwohl, wie geschehen, eine vorzeitige, ordentliche Kündbarkeit vereinbaren (BAGE 33, 220 = AP Nr. 55 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag); die vereinbarte Vertragsfrist hatte die Bedeutung einer Höchstfrist. Die im Arbeitsvertrag vorgesehene Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende ist gemäß § 622 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht zu beanstanden.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Brocksiepe

Timpe

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)